

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja.

Tenaga kerja mempunyai peran ganda dalam pembangunan, yaitu: Pertama, tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Kedua, tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial

sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.¹

Dalam dunia kerja, motivasi utama orang mencari kerja dan bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan berupa upah (uang). Permasalahan upah dengan kebutuhan hidup adalah dua permasalahan yang tidak dapat dipisahkan. Dengan kondisi ekonomi yang begitu sulit saat ini, tidaklah mudah bagi seorang untuk meningkatkan penghasilannya agar lebih surplus dan dapat mengkaper seluruh kebutuhan hidupnya, apalagi untuk berekreasi dan berinvestasi (nabung) ditambah kebutuhan hidup pada saat ini dimana harga-harga barang kebutuhan pokok sehari-hari sangatlah tinggi.²

Secara konsitusional hak pekerja untuk mendapatkan upah telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan “ tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak konsitusional ini selanjutnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah. Namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan hubungan yang harmonis dan kondusif di indonesia. Hal ini tercermin dari aspek sosiologis dengan masih seringnya ada demonstrasi para serikat pekerja setiap memperingti hari buruh sedunia yang

¹Wawasan Yuridika, <http://ejournal.sthb.ac.id>, Vol.1, Nomor 1, Maret 2017, Hal.2.

²Dr Mathius Tambing, SH, MS.i, *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*, jakarta, Lemaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2011, hlm 173.

jatuh setiap tanggal 1 Mei atau dikenal dengan May Day. Para pekerja melalui serikat pekerja setiap tahun selalu menuntut upah layak, hapuskan politik upah murah, hapuskan sistem kerja kontrak, sistem kerja alih daya (outsourcing) dan ada juga tuntutan Serikat Pekerja untuk menginginkan menambah jumlah Komponen Hidup Layak (KHL) dari 60 point menjadi 84 point Kehidupan Hidup Layak.³

Pengupahan merupakan suatu masalah yang tidak akan pernah selesai diperdebatkan oleh beberapa pihak yaitu pihak manajemen, baik swasta atau pemerintah. Para pengusaha memiliki upaya untuk mempertahankan hak penguasaan terhadap wilayah otoritas bisnis, yakni kelayakan biaya dan keuntungan produksi. Pengusaha benar-benar memperhitungkan pengeluaran dan pemasukan pada usahanya. Terkadang pemberian upah pada pekerja tidak sesuai dengan upah minimum karena pendapatan pengusaha masih kurang.

Jember sendiri bukan termasuk kota metropolitan, karena tergolong dengan kota yang masih berkembang banyak perusahaan kecil yang masih merintis usahanya dari bawah. Jember memiliki upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah dan besarnya upah minimum telah ditinjau dari kebutuhan-kebutuhan pokok masyarakat di kota Jember. Seharusnya dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 sebagai ketentuan upah minimum di Kabupaten Jember, pengusaha membayarkan upah kepada pekerja sesuai dengan upah minimum tersebut. Namun, yang terjadi di masyarakat

³ H.A. Azwar, <http://infopublik.org>, *Harapan Buruh Upah Minimum Rp 3,7 juta*, Access 14 Maret 2018.

Jember sendiri masih banyak pengusaha yang belum mampu untuk membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku di Jember. Hal ini dilatar belakangi oleh berbagai hal.⁴

Di Kabupaten Jember terdapat 32 perusahaan perkebunan milik negara, daerah dan swasta. Mereka tergabung dalam Gabungan Perusahaan Perkebunan (GPP) yang terstruktur sampai ke pusat. Dalam menyikapi upah GPP ini menyepakati untuk melaksanakan upah bagi tenaga kerja hariannya mengacu pada Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Sehingga hampir seluruh perkebunan di jember menggunakan formulasi 75% sebagai upah pokok dan 25% sebagai tunjangan tetap yang di wujudkan dalam bentuk pemberian fasilitas rumah, listrik, dan transportasi. Transportasi disini digunakan untuk mengangkut produksi mereka ke tempat pengelolaan. Sehingga sampai saat ini upah riil di hampir seluruh perkebunan di jember tetap 75% dari total upah.

PT.Kalianda Concern Perkebunan Karet dan Kopi Kalijompo Kabupaten Jember merupakan salah satu perkebunan swasta yang menggunakan formulasi ini. Formulasi ini menghasilkan pemberian upah kepada tenaga kerja harian dibawah UMK.. Alasan mereka memberikan upah dibawah UMK Karena

⁴ Gaguk Budi Santoso, Kepala Bagian HUBINSYAKER Disnakertrans Kabupaten Jember, Studi Pendahuluan, 9 September 2018

dalam perusahaan perkebunan di Kabupaten Jember telah menyediakan 4 point dari 60 point yang terdapat dalam KHL, maka upah UMK tersebut dipotong dengan adanya fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 90 disebutkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah dari upah minimum”. PT. Kalianda Cocern Perkebunan karet dan kopi Kalijompo di Kab. Jember ini berpegangteguh pada Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Para pengusaha ini berpendapat bahwa 4 item yang telah disediakan oleh perusahaan merupakan tunjangan tetap. Jadi mereka memberikan upah kepada buruh harian hanya 75% dari UMK. Apabila fasilitas yang diberikan oleh perkebunan tidak dihitung dalam komponen upah maka akan terjadi penggandaan biaya yang tentunya ini memberatkan perusahaan. Perumahan yang telah disediakan oleh perkebunan sudah cukup layak dengan penerangan yang cukup dan penyediaan air bersih yang memadai. Selain itu apabila terjadi kerusakan fasilitas tersebut maka biaya perbaikan ditanggung oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik mengambil judul skripsi : TINJAUAN YURIDIS SOSIOLOGIS TENTANG PELAKSANAAN PENGUPAHAN PADA TENAGA KERJA HARIAN

DISEKTOR PERKEBUNAN KARET DAN KOPI (Studi Kasus : PT.Kalianda Concern, Perkebunan Karet dan Kopi Kalijompo, Kabupaten Jember)

B. Rumusan masalah :

1. Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan pada tenaga kerja harian di PT. Kalianda Concern perkebunan Kalijompo Jember yang mendapatkan fasilitas dari perusahaan?
2. Kendala dan solusi apa saja yang dapat meminimalisir kerugian perusahaan dan tenaga kerja dari sistem pengupahan tersebut ?

C. Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengupahan pada tenaga kerja harian yang telah mendapatkan fasilitas dari perusahaan di perkebunan kalijompo jember
2. Untuk mengetahui solusi apa saja yang dapat meminimalisir kerugian dari sistem pengupahan yang saat ini dilaksanakan di sektor perkebunan.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang berhasil adalah penelitian yang dapat memberikan manfaat baik secara teoris maupun secara praktis. Adapun manfaat yang dicapai dalam penulisan hukum ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya mengenai sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kopi di perkebunan Kalijompo.
- b. Sebagai bahan pustaka untuk menambah khasanah pengembangan keilmuan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang.
- c. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pelaksanaan pengupahan di sektor perkebunan. Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh penulis dalam perkuliahan dan sebagai syarat menyelesaikan studi S-1 di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Perkebunan Kalijompo dalam menerapkan sistem pembayaran upah pekerja.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pemerintah sebagai pembuat kebijakan dalam membuat suatu peraturan tentang pengupahan .

d. Bagi Tenaga Kerja

Dapat menambah pemahaman mengenai sistem pelaksanaan pengupahan yang diterapkan di perusahaan perkebunan.

E. Metode Penelitian

1. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Penulis memilih lokasi penelitian di PT. Kalianda Concern Perkebunan karet dan kopi Kalijompo Kabupaten Jember karena disana terdapat problem yang sangat unik di sektor perkebunan karet dan kopi, problem tersebut mengenai pemberian upah terhadap pekerja harian di perkebunan karet dan kopi kalijompo.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian Yuridis Sosiologis. Metode pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui bagaimana sistem pengupahan di PT Kalianda Concern Perkebunan Karet dan Kopi Kalijompo Kabupaten Jember.

3. Jenis Data

3.1 Jenis Data Primer

Data yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui obyek yang diteliti. Didukung juga oleh data-data primer dalam bentuk dokumen (foto) dan hasil obeservasi

3.2 Jenis Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari sumber data sekunder yaitu yang berasal dari bahan-bahan pustaka, baik yang meliputi Undang-Undang, Jurnal-jurnal ilmiah, hasil riset terdahulu, dan web-web resmi.

4. Teknik Pengumpulan Data

4.1 Wawancara

Yaitu suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan Bapak Ir. Agus Dwi Martono selaku Pimpinan Kebun atau Manager PT.Kalianda Conceren Perkebunan Karet dan Kopi Kalijompo Kabupaten Jember, tenaga kerja, dan Ibu Lilik Rismawati,S.Sos selaku Kepala Bidang Hubungan Industri dan Syarat Kerja Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Jember dan bapak Sukardi, Ketua Serikat Pekerja Perkebunan Kalijompo Kabupaten Jember.

4.2 Observasi

Yaitu suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan melalui turun kelapangan secara langsung untuk mengetahui bagaimana pembagian upah untuk tenaga kerja harian di PT.Kalianda Cocern perkebunan karet dan kopi Kalijompo Kabupaten Jember.

4.3 Dokumen

Yaitu suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan melalui pengumpulan dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan sistem pengupahan untuk tenaga kerja di PT. Kalianda Concern perkebunan karet dan kopi Kalijompo Kabupaten Jember.

5 Analisa Data

Dalam penulisan ini,penulis menggunakan data deskriptif. Penelitian deskriptif yakni penelitian yang tata kerjanya memberikan data seteliti mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, keadaan, dan gejala-gejala lainnya.

F. Sistematika Laporan Penelitian

Dalam melakukan penyusunan penulisan hukum ini penulis membagi dalam empat bab dan masing – masing bab terdiri dari sub bab yang

dengan tujuan agar mempermudah pemahaman. Adapun sistematika penulisan yang dilakukan oleh penulis yakni:

Bab I Pendahuluan terbagi menjadi 7 (tujuh) sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data, sistematika laporan penelitian.

Bab II landasan teori tentang ketenagakerjaan yang berisi: tinjauan tentang ketenagakerjaan dan dasar hukum, tinjauan tentang perusahaan, perjanjian kerja, tinjauan tentang waktu kerja dan upah, dan penetapan upah minimum.

Bab III pembahasan analisis hasil daripada penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yang telah dikaji dan dianalisis serta sistematis berdasarkan pada landasan teori sebagaimana dalam bab II.

Bab IV penutup berisi tentang kesimpulan dan saran terkait dengan permasalahan hukum yang diangkat oleh penulis.